

# **GEOX S.p.A.**

## **Piano di Incentivazione monetaria 2014-2016**

**Regolamento di attuazione del Piano di Incentivazione  
monetaria approvato dall'Assemblea degli Azionisti  
del 22 Dicembre 2014**

**GEOX**  
R E S P I R A



**INDICE**

---

1.	<b>Premessa</b> .....	3
2.	<b>Definizioni</b> .....	3
3.	<b>Oggetto e finalità del Piano</b> .....	5
4.	<b>Beneficiari del Piano</b> .....	5
5.	<b>Determinazione del Premio Monetario</b> .....	6
6.	<b>Obiettivi di <i>Performance</i></b> .....	7
7.	<b>Eventi particolari</b> .....	7
8.	<b>Operazioni straordinarie e modifiche legislative o regolamentari</b> .....	9
9.	<b>Gestione ed amministrazione del Piano</b> .....	9
10.	<b>Costi, regime fiscale e contributivo</b> .....	9
11.	<b>Abuso di informazioni privilegiate</b> .....	10
12.	<b>Comunicazioni</b> .....	10
13.	<b>Accettazione del Regolamento</b> .....	10
14.	<b>Legge applicabile</b> .....	10
15.	<b>Clausola compromissoria</b> .....	10
16.	<b>Dati personali</b> .....	11
17.	<b>Varie</b> .....	11
	<b>ALLEGATO 1 – CICLO DEL PIANO</b> .....	12

## 1. Premessa

Il presente regolamento (di seguito, il "Regolamento") stabilisce la disciplina per l'attuazione del "Piano di Incentivazione monetaria 2014-2016" (di seguito, il "Piano") rivolto alle risorse chiave del Gruppo Geox.

Le clausole del Regolamento sono tra loro inscindibili.

## 2. Definizioni

In aggiunta ai termini definiti in altri articoli del Regolamento, i termini e le espressioni di seguito elencati, riportati con lettera iniziale maiuscola (e le loro variazioni grammaticali), hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale.

BENEFICIARI	Amministratore Delegato ed altri Dirigenti strategici di Geox o di altra società del Gruppo Geox.
CICLO	Arco temporale che comprende gli esercizi sociali cui sono riferiti gli Obiettivi di Performance al raggiungimento dei quali è subordinata la corresponsione del Premio Monetario.
COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	Comitato istituito da Geox in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.
COMPONENTE MONETARIA FISSA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retribuzione Annuo Lorda (RAL) per i Dirigenti, cui il Beneficiario ha diritto alla data del 31 dicembre 2016.</li> <li>- Compenso/Emolumento Annuo Lordo per l'Amministratore Delegato come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti di Geox e/o di altre società del Gruppo Geox, cui il Beneficiario ha diritto alla data del 31 dicembre 2016.</li> </ul>
DATA DI INIZIO DELLA PARTECIPAZIONE AL PIANO	Data nella quale il Consiglio di Amministrazione delibera la partecipazione del Beneficiario al Piano.
GEOX	Geox S.p.A., con sede in Biadene di Montebelluna (TV), Via Feltrina Centro n. 16, ivi fiscalmente domiciliata, iscritta nel Registro delle Imprese di Treviso al n. 03348440268 C.F. e P. IVA 03348440268.

GIORNO LAVORATIVO	Ciascun giorno di calendario ad eccezione dei sabati, delle domeniche e degli altri giorni nei quali gli enti creditizi non sono di regola aperti sulla piazza di Treviso per l'esercizio della loro normale attività.
GRUPPO GEOX	Geox e le Società che sono o dovessero in futuro divenire direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'art. 2359, primo comma, numero 1), del codice civile.
INVALIDITA' PERMANENTE	Qualsiasi infermità, comprovata da adeguata documentazione medica, che privi il Beneficiario in modo permanente dell'idoneità lavorativa e che comporti la cessazione del rapporto lavorativo.
LETTERA DI PARTECIPAZIONE	Lettera con cui Geox comunica al Beneficiario l'entità del Premio Monetario attribuitogli nonché gli Obiettivi di <i>Performance</i> al cui raggiungimento è subordinata l'erogazione del Premio Monetario, ed alla quale è accluso il Regolamento che ne fa parte integrante ad ogni effetto.
OBIETTIVI DI <i>PERFORMANCE</i>	Indica gli obiettivi del Piano il cui livello di raggiungimento determina l'ammontare del Premio Monetario da erogare a ciascun Beneficiario al termine del <i>Vesting Period</i> .
PIANO	Il piano di Incentivazione monetaria 2014-2016 disciplinato dal Regolamento e dai documenti a questo connessi.
PREMIO MONETARIO	Componente remunerativa variabile, oggetto del Piano di Incentivazione monetaria 2014-2016, erogata sotto forma di compenso monetario.
REGOLAMENTO	Il presente documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Geox contenente la disciplina normativa ed amministrativa del Piano di Incentivazione monetaria 2014-2016, e che stabilisce i diritti e gli obblighi dei Beneficiari e della Società.
UTILE NETTO	Utile al netto delle imposte e del risultato della gestione finanziaria così come risultante dal bilancio consolidato di Geox, afferente ciascun esercizio sociale.

<i>VESTING PERIOD</i>	Indica il periodo compreso fra la Data di Inizio della Partecipazione al Piano e la data dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Geox del Bilancio Consolidato relativo all'Esercizio chiuso al 31 dicembre 2016.
-----------------------	--

### 3. Oggetto e finalità del Piano

Il Piano ha ad oggetto l'erogazione di un incentivo monetario (i.e., Premio Monetario) che viene determinato in relazione al raggiungimento di specifici Obiettivi di *Performance*, definiti nel presente Regolamento, in relazione al triennio 2014-2016.

Attraverso l'implementazione del Piano, Geox intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi:

- legare la remunerazione delle risorse chiave aziendali all'effettivo rendimento della Società ed alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Geox, come anche auspicato nell'ambito del Codice di Autodisciplina della società quotate;
- orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- allineare gli interessi del *Top e Management* a quelli degli azionisti ed investitori;
- introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Geox.

### 4. Beneficiari del Piano

Beneficiari del Piano sono l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche intesi come quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di Geox o di altre società del Gruppo Geox, individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il Piano potrà essere esteso anche a coloro che acquistino uno dei ruoli sopra indicati nel corso del *Vesting Period*. In tale caso l'inclusione nel Piano è subordinata alla condizione che il nuovo Beneficiario possa partecipare allo stesso per almeno un esercizio intero ed il Premio Monetario da erogare verrà riparametrato sul numero di mesi di effettiva partecipazione al Piano.

Condizione necessaria per partecipare al Piano è che il Beneficiario, per tutta la durata del *Vesting Period*, soddisfi i seguenti requisiti:

- essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato non in aspettativa, ovvero di un rapporto di amministrazione, con il conferimento di poteri di gestione;
- non aver comunicato le proprie dimissioni o aver rimesso il mandato di amministrazione;

- non essere destinatario di una comunicazione di licenziamento ovvero di revoca del mandato da parte di Geox o di altra società del Gruppo Geox nel caso in cui il Beneficiario ricopra l'incarico di amministratore;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La Società, avvalendosi delle Funzioni aziendali preposte, dà comunicazione al Beneficiario dell'inclusione nel Piano mediante la "Lettera di Partecipazione", redatta in duplice copia e sottoscritta dalla Società, contenente:

- la data di deliberazione del Consiglio di Amministrazione con cui è stata ammessa la sua partecipazione al Piano ("Data di Inizio Partecipazione al Piano");
- l'ammontare del Premio Monetario erogabile al termine del *Vesting Period*, nel rispetto delle previsioni di cui al presente Regolamento;
- gli Obiettivi di *Performance* al cui raggiungimento è subordinata l'erogazione del Premio Monetario.

Alla Lettera di Partecipazione è accluso il presente Regolamento disciplinante il Piano, che ne forma parte integrante a tutti gli effetti.

Al fine di perfezionare la partecipazione al Piano, il Beneficiario deve restituire una copia della Lettera di Partecipazione sottoscritta per accettazione e copia del Regolamento firmato in ogni pagina entro dieci giorni dalla data di ricevimento della Lettera di Partecipazione. In assenza di tale accettazione scritta, la Lettera di Partecipazione si intenderà priva di ogni effetto.

La Data di Inizio della Partecipazione al Piano coincide con la data nella quale il Consiglio di Amministrazione di Geox delibera la partecipazione del Beneficiario al Piano.

## **5. Determinazione del Premio Monetario**

Il Premio Monetario oggetto del presente Regolamento viene determinato sulla base di una percentuale della Componente Monetaria Fissa della remunerazione cui il Beneficiario ha ordinariamente titolo.

In particolare, la remunerazione monetaria complessivamente percepita dai Beneficiari è composta dalla:

- a) Componente Monetaria Fissa;
- b) Componente Variabile Annuale, stabilita in una percentuale della componente monetaria fissa e legata al raggiungimento di obiettivi aziendali ed individuali di breve periodo.

A tali componenti remunerative si aggiunge quindi il Premio Monetario – oggetto del presente Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016 – il quale viene definito in una percentuale compresa fra il 25% ed il 75% della Componente Monetaria Fissa di cui al precedente punto a), in funzione del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* di cui al successivo articolo 6.

## 6. Obiettivi di Performance

Ciascun Beneficiario ha diritto all'erogazione del Premio Monetario attribuitogli a condizione che siano raggiunti gli specifici Obiettivi di *Performance* connessi all'Utile Netto consolidato di Geox come di seguito illustrato.

Il Consiglio di Amministrazione di Geox ha provveduto in data 14 Novembre 2013 all'approvazione del *Business Plan* per il periodo 2014-2016 nel quale venivano stabiliti gli Obiettivi di *Performance* connessi all'EBIT di Geox per il periodo 2014-2016. Su proposta del Comitato per la Remunerazione del 31 ottobre 2014 il Consiglio di Amministrazione del 13 novembre 2014 ha esaminato e approvato l'integrazione del *Business Plan* del 2014 passando da Obiettivi di *Performance* connessi all'EBIT a Obiettivi di *Performance* connessi all'Utile Netto consolidato di Geox per il periodo 2014-2016. Essi rappresenteranno il parametro per individuare l'ammontare del Premio Monetario erogabile al Beneficiario.

In particolare, l'importo del Premio Monetario cui ha titolo il Beneficiario, a seguito del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance*, è calcolato sulla base della seguente tabella:

<b>UTILE NETTO cumulato raggiunto</b>	<b>Ammontare del Premio Monetario</b>
120%	75% della Componente Monetaria Fissa
100% (Valori del Piano)	50% della Componente Monetaria Fissa
90%	25% della Componente Monetaria Fissa
< 90%	0

Nel caso di valori di Utile Netto intermedi rispetto a quelli indicati, l'ammontare del Premio Monetario verrà determinato applicando il metodo di interpolazione lineare.

Nel caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di *Performance* minimo (pari al 90% dell'Utile Netto cumulato nel periodo) il Beneficiario non avrà titolo a ricevere alcun Premio Monetario.

Il Consiglio di Amministrazione di Geox comunicherà a ciascun Beneficiario i risultati di *Performance* raggiunti con riguardo al periodo 2014-2016 e, conseguentemente, l'ammontare del Premio Monetario da erogare. Il Consiglio di Amministrazione di Geox, previa proposta motivata del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di consentire l'erogazione del Premio Monetario e la misura della stessa anche nell'ipotesi di raggiungimento parziale ovvero di mancato raggiungimento dei risultati indicati nella tabella.

## 7. Eventi particolari

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regoleranno i rapporti tra Geox ed il Beneficiario al ricorrere di determinati eventi.

### (i) Interruzione del rapporto di lavoro

L'interruzione del rapporto di lavoro contempla le seguenti fattispecie:

- a) licenziamento del Beneficiario ad opera di Geox nel caso in cui il Beneficiario sia lavoratore dipendente;
- b) revoca del mandato da parte di Geox nel caso in cui il Beneficiario ricopra l'incarico di Amministratore;
- c) dimissioni del Beneficiario nel caso in cui lo stesso sia lavoratore dipendente;
- d) remissione del mandato da parte del Beneficiario nel caso in cui lo stesso ricopra l'incarico di Amministratore in Geox;
- e) risoluzione consensuale del rapporto lavorativo.

Nell'eventualità in cui l'interruzione del rapporto avvenga successivamente alla scadenza del *Vesting Period* ma prima della materiale corresponsione del Premio Monetario, il Beneficiario avrà comunque titolo a ricevere il Premio Monetario eventualmente maturato.

Laddove invece l'interruzione del rapporto avvenga antecedentemente alla scadenza del *Vesting Period*, il Beneficiario non avrà titolo a ricevere alcun Premio Monetario. A fronte del verificarsi di tale ultima ipotesi nessun risarcimento e/o indennizzo è dovuto da Geox per eventuali danni e/o pregiudizi subiti dai Beneficiari.

#### **(ii) Aspettativa non retribuita**

Il Beneficiario, a condizione della ripresa dell'attività lavorativa secondo quanto previsto nell'accordo disciplinante l'aspettativa, manterrà i diritti attribuiti dal Piano, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal presente Regolamento fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* di cui all'articolo 6, ma l'ammontare del Premio Monetario sarà rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – del periodo di aspettativa.

#### **(iii) Trattamento pensionistico di anzianità ovvero vecchiaia**

A fronte della cessazione del rapporto lavorativo a seguito del raggiungimento delle condizioni per il trattamento pensionistico di anzianità o di vecchiaia il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal presente Regolamento fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* di cui all'articolo 6, ma l'ammontare del Premio Monetario sarà rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – del periodo a far data dal quale il rapporto lavorativo è cessato.

#### **(iv) Trattamento pensionistico di invalidità**

A fronte della cessazione del rapporto lavorativo per effetto del riconoscimento del trattamento pensionistico di invalidità il Beneficiario manterrà i diritti attribuiti dal Piano, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal presente Regolamento ad esclusione del raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* di cui all'articolo 6, ma l'ammontare del Premio Monetario sarà rideterminato applicando un



criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – del periodo a far data dal quale il rapporto lavorativo è cessato.

#### **(v) Decesso del Beneficiario**

Gli aventi diritto del Beneficiario avranno titolo a ricevere, nel rispetto dei limiti e delle condizioni stabiliti dal presente Regolamento fra cui il raggiungimento degli Obiettivi di *Performance* di cui all'articolo 6, il Premio Monetario rideterminato applicando un criterio *pro rata temporis* che terrà conto – riducendo conseguentemente l'ammontare del Premio Monetario – del periodo a far data dal quale è avvenuto il decesso del Beneficiario.

Fatto salvo quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione di Geox, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, potrà comunque decidere, caso per caso, di provvedere all'erogazione del Premio Monetario, integralmente ovvero in misura maggiore rispetto a quanto spettante al Beneficiario o ai suoi aventi causa ai sensi delle previsioni del presente articolo.

### **8. Operazioni straordinarie e modifiche legislative o regolamentari**

L'approvazione del Piano non crea limitazione alcuna a Geox in merito:

- all'adozione di ulteriori piani di incentivazione su base monetaria ovvero partecipativa (e.g., *M.B.O.*, *stock option* o simili);
- alla deliberazione di eventuali aumenti di capitale al servizio di futuri piani di incentivazione;
- al compimento di qualsivoglia operazione straordinaria.

In caso di operazioni straordinarie riguardanti Geox, modifiche legislative o regolamentari o altri eventi suscettibili di influire sugli Obiettivi di *Performance* o, più in generale, sul Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016, il Consiglio di Amministrazione di Geox avrà la facoltà di apportare al Regolamento ed ai documenti a questo connessi le modificazioni ed integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del Piano.

Le rettifiche previste dal presente articolo saranno tempestivamente comunicate per iscritto ai Beneficiari.

### **9. Gestione ed amministrazione del Piano**

Fatte salve le competenze dell'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione di Geox approva il Piano ed il presente Regolamento e delibera sulle questioni concernenti il Piano. Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione in merito alla interpretazione ed alla applicazione del Piano sarà definitiva e vincolante per i soggetti interessati.

La gestione operativa del Piano è delegata all'Amministratore Delegato (ovvero, in caso di conflitto di interesse, ad altro consigliere) che all'uopo si avvale dell'ausilio della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi. L'Amministratore Delegato (ovvero l'altro consigliere delegato) gestisce il Piano in conformità alle previsioni del presente Regolamento e riferisce in merito al Consiglio di Amministrazione di Geox sull'andamento del Piano.

## **10. Costi, regime fiscale e contributivo**

Le imposte ed i contributi assistenziali e previdenziali eventualmente dovuti a fronte della partecipazione al Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016 saranno a carico del Beneficiario.

Geox o altra società del Gruppo Geox opererà quale sostituto d'imposta in tutti i casi previsti dalle legge operando le ritenute fiscali e contributive in ossequio alla normativa vigente. Il Beneficiario si obbliga a fornire a Geox o ad altra società del Gruppo Geox sia durante il rapporto lavorativo che successivamente alla cessazione dello stesso tutte le informazioni necessarie al corretto adempimento degli obblighi di sostituzione d'imposta, incluse quelle eventualmente richieste da Geox o da altra società del Gruppo Geox.

## **11. Abuso di informazioni privilegiate**

La violazione accertata in capo al Beneficiario, anche in via non definitiva, di un comportamento qualificabile come abuso di informazioni privilegiate ai sensi del Testo Unico della Finanza e del Codice di *Internal Dealing* di Geox comporterà l'automatica esclusione del Beneficiario dal Piano e la decadenza da qualsiasi diritto ad esso afferente.

## **12. Comunicazioni**

Fatte salve specifiche disposizioni del presente Regolamento, tutte le comunicazioni tra Geox ed il Beneficiario relative al presente Regolamento dovranno essere effettuate per iscritto a mezzo lettera raccomandata A.R. ovvero raccomandata a mani con firma del destinatario per ricevimento, e si intenderanno validamente effettuate alla data di ricevimento da parte del destinatario. Tali comunicazioni dovranno essere inviate:

- per quanto riguarda Geox, all'indirizzo della sede legale;
- per quanto riguarda il Beneficiario, all'indirizzo risultante a Geox ai fini del rapporto di lavoro.

Agli indirizzi suindicati andranno anche consegnati tutti i documenti di cui è prevista la consegna nel presente Regolamento.

## **13. Accettazione del Regolamento**

La sottoscrizione del presente Regolamento comporta la piena accettazione di tutte le disposizioni, condizioni e termini fissati e disciplinati nel Regolamento stesso.

## **14. Legge applicabile**

Il presente Regolamento è regolato dalla legge italiana e dovrà essere interpretato in base alla stessa.

## **15. Clausola compromissoria**

Qualsiasi controversia originante dal presente contratto, sia essa relativa alla sua esecuzione, come alla sua interpretazione, ivi comprese quelle concernenti la sua validità ed efficacia, nessuna esclusa ed eccettuata, è risolta da un collegio arbitrale di tre arbitri in conformità al Regolamento Arbitrale Nazionale della Camera Arbitrale Nazionale ed Internazionale di Treviso che le parti dichiarano di conoscere ed accettare interamente.

Gli arbitri saranno nominati come segue:

- un arbitro dal Beneficiario, ovvero, in caso di inerzia, dal Presidente del Tribunale di Treviso;
- un arbitro da Geox ovvero, in caso di inerzia, dal Presidente del Tribunale di Treviso;
- il terzo, avente le funzioni di Presidente del Collegio, congiuntamente dal Beneficiario e da Geox, ovvero, ove questi non vi provvedano entro 15 giorni dalla nomina degli arbitri di parte, dal Presidente del Tribunale di Treviso.

L'arbitrato avrà luogo a Treviso e sarà condotto in lingua Italiana. Il Collegio arbitrale conformerà la propria procedura alle norme della Camera Arbitrale Nazionale ed Internazionale presso la C.C.I.A.A. di Treviso e deciderà la controversia secondo equità in via irrituale e definitiva entro 60 giorni dalla formazione dello stesso.

I costi dell'arbitrato saranno, salva diversa disposizione del Collegio arbitrale, ripartiti in parte uguale tra il Beneficiario e Geox.

Fermo restando quanto sopra previsto al presente articolo, si conviene che qualunque controversia comunque connessa al Piano e/o al Regolamento, che non sia per legge compromettibile in arbitrato, sarà di competenza esclusiva del Foro di Treviso.

## **16. Dati personali**

Il Beneficiario autorizza espressamente la Società, per il tramite dei propri rappresentanti, nonché tutti i soggetti coinvolti nella gestione e nell'amministrazione del Piano ad utilizzare i suoi dati personali in conformità al D.Lgs. n. 196/03 per le finalità del Piano.

## **17. Varie**

La partecipazione del Beneficiario al Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016 oggetto del presente Regolamento è volontaria e non costituisce né fa sorgere alcun diritto o aspettativa o pretesa di qualsivoglia natura, anche futura, in relazione o in connessione al rapporto di lavoro del Beneficiario con Geox ovvero con altra società del Gruppo. Detti rapporti continueranno ad essere regolati dalle leggi e contratti vigenti.

Il Beneficiario riconosce che la partecipazione al Piano ha natura aleatoria e, conseguentemente, che lo stesso non avrà nulla a pretendere da Geox a titolo di indennizzo/risarcimento nel caso in cui il Premio Monetario non venga erogato nel rispetto delle previsioni di cui al presente Regolamento.

Tutti i termini previsti nel presente Regolamento, salva espressa disposizione contraria, devono intendersi tassativi, fermo restando che qualora un termine corrisponda a un giorno non lavorativo in Italia, detto termine verrà automaticamente differito al Giorno Lavorativo immediatamente successivo.

\*\*\* \*\*

**ALLEGATO 1 – CICLO DEL PIANO**

**Piano di Incentivazione Monetaria 2014-2016**

